

PUNKALAITUMEN KUNTA

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2024

Asiakirja sisältää:

- Koulutussuunnitelman vuodelle 2024**
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman**
- Henkilöstön työhyvinvointisuunnitelman**

laadittu 11/2023

kunnanhallituksessa 4.12.2023 § 180

Sisällys:

| | |
|---|----|
| Yleistä | 3 |
| Henkilöstön määrä ja rakenne | 4 |
| Kunnanhallitus..... | 6 |
| Kasvatus- ja opetuslautakunta | 7 |
| Palvelussuhdemuotojen käyttö | 9 |
| Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen..... | 10 |
| Ammatillisen osaamisen kehittäminen | 14 |
| Tasa-arvosuunnitelma | 16 |
| Yhdenvertaisuussuunnitelma | 18 |

Yleistä

Motivoituneet ja ammattitaitoiset työntekijät ovat organisaation yksi tärkeimmistä voimavaroista nyt ja tulevaisuudessa. Henkilöstön edustajat ovat asiantuntijoita, jotka ovat erittäin arvokkaita organisaation toiminnalle. Työntekijöillä on omien taitojen ja kokemuksena lisäksi monen tasoista pääomaa, hiljaista tietoa organisaatiosta ja omista työtehtävistään. Näin ollen ihmisten ja osaamisen johtaminen tulee entisestään korostumaan tulevaisuudessa. Henkilöstö itsessään on organisaation tärkeimpiä työvälineitä, tulevaisuuden tuloksen tekijöitä.

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on, että organisaatiossa työskentelee oikea määrä sopivia henkilöitä oikeanlaisissa tehtävissä. Henkilöstösuunnittelulla varmistetaan organisaation käytössä olevan henkilöstön osaamisen kehittäminen ennakkoiden kehittämistarpeet suhteessa tuleviin muutoksiin ja osaamistarpeisiin.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa säättää mm. henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta. Lain 4a §:n mukaan kunnassa on laadittava vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa tulee käydä ilmi vähintään

1. toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä,
2. periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä,
3. yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta,
4. arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä sekä
5. 1–4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt

Lisäksi Työttömyysvakuutusrahastosta haettava koulutuskorvaus edellyttää koulutus-suunnitelman laatimista (laki koulutuksen korvaamisesta 4 §).

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6a §:n mukaan työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jos palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma voi olla joko erillinen tai osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan viranomaisen on laadittava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Kunnassa on hyväksytty kuntastrategia vuosille 2022–2030 ”Punkalaitumen Polku”. Strategian painopisteet ovat yritysmyönteisyys, ympäristö ja yhteisöllisyys. Strategian mukaisia palveluita ja toimenpiteitä suunnitellaan ja kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa. Henkilöstön edustajien kanssa pidetään säännöllisesti yhteisiä palavereita ajankohtaisista asioista.

Suunnitellut työhyvinvoinnin toimenpiteet on kuvattu vuosikellossa. Osa tavoitteista on määriteltä talousarvion tavoitteeksi. Henkilöstösuunnitelman toteutuminen arvioidaan osavuosi-katsauksissa, tilinpäätöksessä sekä vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa.

Henkilöstön määrä ja rakenne

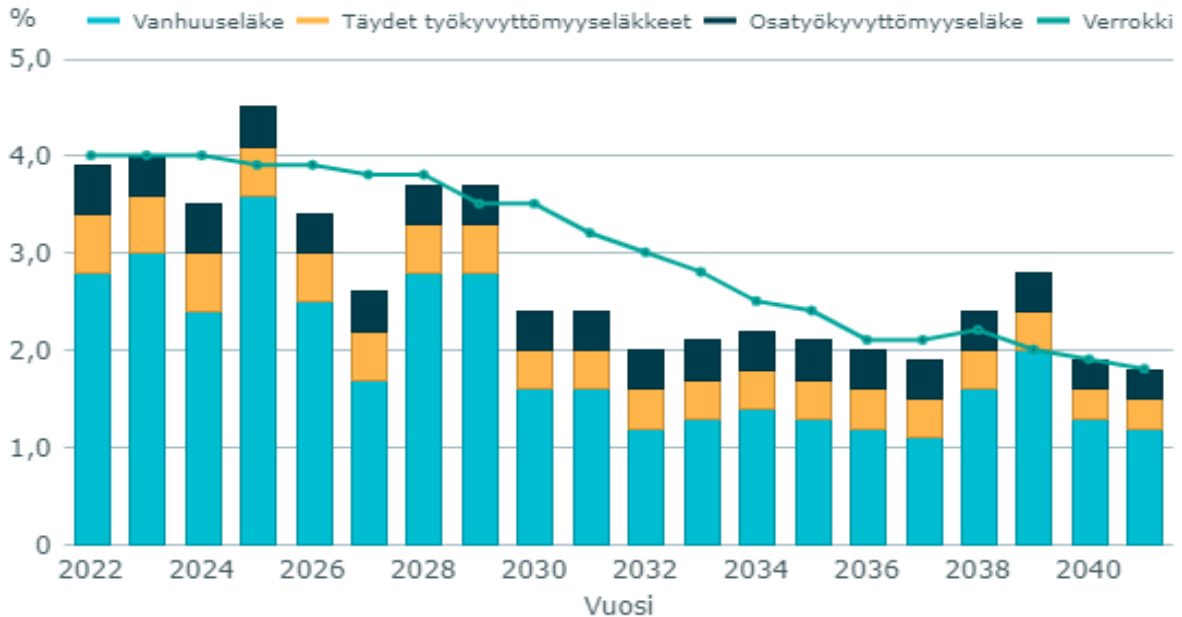
Punkalaitumen kunnassa on vuoden 2023 lopussa 90 työntekijää, joista vakinaisia työntekijöitä 77. Henkilöstön määrä on pysynyt suhteellisen vakaana jo useita vuosia. Henkilöstökulut olivat vuonna 2022 noin 23 % toimintakuluista. Hyvinvointialueuudistuksen jälkeen henkilöstökulut ovat kunnan toimintakuluista kokonaisuudessaan noin 56% (tilanne 11/2023).

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstömäärät 31.12.2022 ja 1.10.2023 jaettuna vakinaisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin. Vakinaisen henkilöstön osalta luvuissa on mukana myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät. Taulukossa osa-aikainen henkilö on laskettu yhdeksi työntekijäksi

| Toimiala | Vakinaiset 2022 | Määräaikaiset 2022 | Yhteensä 2022 | Vakinaiset 2023 | Määräaikaiset 2023 | Yhteensä 2023 |
|-----------------|-----------------|--------------------|---------------|-----------------|--------------------|---------------|
| Hallintotoimi | 11 | 2 | 13 | 11 | 2 | 13 |
| Sivistystoimi | 56 | 9 | 65 | 55 | 7 | 62 |
| Tekninen toimi | 12 | 2 | 14 | 11 | 4 | 15 |
| Yhteensä | 79 | 13 | 92 | 77 | 13 | 90 |

Vuonna 2023 on eläköitynyt 2 henkilöä. Jatkossa ennustetaan, että n. 2–4 työntekijää eläköityy vuosittain. Virkojen ja toimien tullessa avoimeksi pohditaan miten vapautuvien tehtävien osalta kannattaa toimia. Tarkastellaan, voidaanko organisaation tehtäväjako uudistaa tai onko uusin työjärjestelyin mahdollista jättää paikka täyttämättä. Henkilön eläköityessä tulee varmistaa riittävä perehdytys tehtävissä jatkavalle henkilölle ja ns. hiljaisen tiedon säilyminen organisaatioon. Pitkien vuosilomien kerryttämistä palvelussuhteen loppuun on vältettävä.

Eläköitymisennuste



Lähde: Kevan tilasto

Kunnan uusi hallintosääntö tuli voimaan 1.1.2023. Säännön uusimisen yhteydessä organisatorakenne muuttui. Muutokset vaikuttivat henkilöstöorganisaation toimenkuviin ja keskinäisiin esihenkilö-alaissuhteisiin.

Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa 1.1.2023. Punkalaitumen kunnan henkilöstö-rakenteeseen muutoksella ei ollut suurta vaikutusta muuten, mutta hyvinvointialueen yhdyspintatyö kuormittaa erityisesti johtohenkilöstöä. Kunnan omista toiminnoista ja henkilöstöstä Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyi ainoastaan kuntouttava työtoiminta ja koulukuraattoripalvelut.

Kunnan toiminnan kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että avoimeksi tulevat virat ja toimet saadaan täytettyä osaavilla ja kelpoisuusehdot täyttävillä henkilöillä. Työvoimapula tietyillä aloilla on nähtävissä myös Punkalaitumen kunnassa. Tavoitteena on, että kunta on houkutteleva, turvallinen ja innostava työnantaja, johon halutaan hakeutua töihin. Nykyisen henkilöstön pitovoimasta huolehtiminen on tavoiteltavaa. Minimoidaan henkilöstön vaihtuvuus kuuntelemalla, osallistamalla, kouluttamalla ja kehittämällä työnantajaimagoa entisestään. Pyritään virallisilla päätöksillä ja arkitoiminnoilla minimoimaan vaihtuvuutta, lisäämään henkilöstön työtyytyväisyyttä ja työnimua. Työtyytyväisyyttä mitataan henkilöstökyselyllä.

Kunnan palkkataso on myös usein ratkaiseva tekijä rekrytointitilanteissa. Ansiotason tulisi olla kilpailukykyinen muihin kuntiin ja yksityissektoriin verrattuna.

Seuraavassa kuvataan henkilöstörakenne sekä toiminnan muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstöön:

Kunnanhallitus

| Vastuualue | Virka/toimi | |
|-------------|---|---|
| Hallinto | kunnanjohtaja hallinto- ja talousjohtaja pääkirjanpitäjä palkkasihteeri tietohallintosihteeri 6 palvelusihteeriä ICT-tukihenkilö (osa-aikainen) | Hallinto tuottaa keskitetysti hallinto-, talous- ja henkilöstöpalvelut muille yksiköille. Hallinnon vastuualueella on 10 tointa, jotka on täytetty vakinaisesti. Henkilöstöhallinnon tehtäväalue siirtyi hyvinvointijohtajalle vuoden 2023 alusta lukien. |
| Elinvoima | elinvoimakehittäjä | |
| Elämänlaatu | hyvinvointijohtaja hyvinvointisuunnittelija kirjastovirkailija palveluohjaaja nuoriso-ohjaaja | |

Työllistämisen tehtäväalueelta kuntouttavasta työtoiminnasta siirtyi 1.1.2023 Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen kaksi työntekijää - työtoiminnanohjaaja ja työsuunnittelija.

Hallintosäätöuudistuksessa hyvinvoinnin osa-alue siirrettiin kasvatus- ja hyvinvointilautakunnalta kunnanhallituksen alaisuuteen. Elämänlaadun vastuualueella on aikaisemmin ollut ainoastaan hyvinvointijohtajan virka, muut ovat olleet toimessa. Hyvinvointiohjaajan toimi muutettiin hyvinvointisuunnittelijan viraksi 1.1.2023 alkaen. Hyvinvointisuunnittelija vastaa tehtäväaluejohtajana kirjasto-, kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopalveluista.

Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut siirtyvät kuntien järjestettäväksi vuoden 2025 alusta. TE-uudistuksella tulee olemaan vaikutusta henkilöstön työtehtäviin ja mahdollisesti myös tarvittaviin resursseihin ainakin elämänlaatu ja elinvoima vastuualueiden osalta.

Kasvatus- ja opetuslautakunta

| Vastuualue | Virka/toimi |
|-----------------|--|
| Varhaiskasvatus | varhaiskasvatusjohtaja varhaiskasvatuksen erityisopettaja 5 varhaiskasvatuksen opettajaa 4 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa 4 perhepäivähoitajaa |
| Perusopetus | Yhteiskoulu-lukion rehtori 5 perusopetuksen lehtoria 11 perusopetuksen luokanopettajaa 2 erityisluokanopettajaa 1 erityisopettaja 4 perusopetuksen tuntiopettajaa 2 esiluokanopettajaa 8 koulunkäynnin ohjaajaa |
| Lukio | 5 lukion lehtoria |

Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksessa ainoastaan johtaja on virassa, muut työntekijät ovat toimessa. Varhaiskasvatusjohtajan työtehtäviin on liitetty erityisopettajan työtehtäviä. Varhaiskasvatusjohtajan viransijaisena 31.3.2024 asti jatkaa päiväkodin varhaiskasvatuksen opettaja. Hänen sijaisenaan lapsiryhmässä toimii määräaikainen varhaiskasvatuksen opettaja 31.3.2024 asti. Varhaiskasvatuksen sosionomin rekrytointi ei tuottanut tulosta. Tarvittava resurssi hankitaan määräaikaisella hoitajan työsuhteella. Haku uusitaan kevään 2024 aikana.

Päiväkodilla on viisi varhaiskasvatuksen opettajaa ja viisi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Edellä mainituista määräaikaisissa työsuhteissa ovat kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa sekä kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Talousarvioon on varattu määrärahat yhden varhaiskasvatuksen lastenhoitajan määräaikaiseen työsuhteeseen vuorohoidon lisäresurssina 31.7.2024 asti.

Perhepäivähoitajien toimia on neljä, jotka kaikki on täytetty vakinaisesti. Vuoteen 2025 mennessä on perhepäivähoitajia kuitenkin jäämässä eläkkeelle. Varhaiskasvatuksessa olevien ja hakevien lasten määrästä riippuu, kuinka monta perhepäivähoitajan tointa tarvitaan turvaamaan sujuva ja asiakaslähtöinen varhaiskasvatus.

Opetustoimi

Keskuskoululla on seitsemän luokanopettajaa, kaksi erityisluokanopettajaa ja yksi esiluokanopettaja. Lisäksi Keskuskoululla on perusopetuksen aineenopettaja. Määräaikaisessa työsuhteessa em. työntekijöistä on yksi erityisluokanopettaja ja esiluokanopettaja.

Pohjoisseudun koululla on kolme luokanopettajaa ja yksi esiluokanopettaja.

Yhteiskoululla on rehtorin lisäksi viisi perusopetuksen lehtoria, yksi erityisopettaja, yksi luokanopettaja ja yksi opinto-ohjauksen lehtori. Lukiolla on rehtorin virka, jonka tehtävät on yhdistetty Yhteiskoulun rehtorin tehtäviin. Lukion lehtorin virkoja on täytetty viisi. Määräaikaisessa työsuhteessa on erityisopettaja.

Lisäksi Yhteiskoululla on neljä päätoimista tuntiopettajaa, jotka toimivat virkavastuulla, vaikka virkoja ei ole perustettu.

Koulunkäynninohjaajia on 8, joista Keskuskoululla on neljä, Pohjoisseudulla ja Yhteiskoululla on kummassakin kaksi koulukäynninohjaajaa.

Tekninen lautakunta

| Vastuualue | Virat/toimet |
|---------------------|---|
| Tekninen hallinto | tekniinen johtaja |
| Yhdyskuntatekniikka | kunnanrakennusmestari 4 kiinteistönhoitajaa laitoshuoltaja kirvesmies-työnjohtaja rakennustyömies |
| Vesihuolto | työpäällikkö 2 laitosmiestä ulkoilualueiden hoitaja |

Teknisen toimen esimiehet toimivat viroissa: tekninen johtaja, työpäällikkö ja kunnanrakennusmestari.

Kiinteistönhoitajien toimia on kuusi, joista on tällä hetkellä vakinaisesti täytetty neljä. Henkilöstöresurssin riittävyyttä seurataan ja ryhdytään toimenpiteisiin, mikäli resurssimuutokseen on tarvetta.

Teknisessä toimessa on myös seuraavat toimet: laitoshuoltaja, rakennustyömies, kirvesmies-työnjohtaja ja ulkoilualueiden hoitaja. Vesilaitoksella on kaksi laitosmiehen toimea.

Palvelussuhdemuotojen käyttö

Kunnan työntekijät ovat joko virka- tai työsuhteisia. Viranhaltija on julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa ja hän käyttää julkista valtaa. Ellei hoidettavaan tehtävään kuulu julkisen valan käyttöä, henkilö palkataan työsuhteeseen. Työntekijä on yksityisoikeudellisessa palvelussuhteessa.

Kunnanvaltuusto perustaa virat ja kunnanhallitus toimet. Tuntiopettajat ovat viranhaltijan asemassa, vaikka tuntiopettajan virkaa ei perusteta. 31.12.2023 henkilöstöstä oli 44 virkasuhteista ja 49 työsuhteista.

Määräaikaiset palvelussuhteet

| Peruste | kpl |
|-------------------------------|-----------|
| Avoimen viran/toimen hoitaja | 7 |
| Sijainen | 4 |
| Sovittu määräaikainen tehtävä | 4 |
| Työllistetty | 2 |
| yhteensä | 17 |

Toimet ja virat täytetään vakinaisesti, ellei ole erityistä perustetta palkata työntekijää määräaikaisesti. Määräaikainen työsopimus tai virkamääräys voidaan tehdä, jos siihen on lakiin tai asetukseen perustuva syy. Määräaikaisen palvelussuhteen perusteet kirjataan työsopimukseen tai virkamääräykseen.

Vuoden 2022 lopussa kunnassa oli osa-aikaisia työntekijöitä 14 henkilöä ja tällä hetkellä heitä on 11.

Osa-aikaisuuden syyjakauma tällä hetkellä:

| | |
|------------------------------|-----------|
| Työntekijän omasta pyynnöstä | 1 |
| Koulukäynninohjaajat | 7 |
| Muut osa-aikaiset | 3 |
| Yhteensä | 11 |

Koulukäynninohjaajien työsuhteet ovat työn luonteen vuoksi pääsääntöisesti osa-aikaisia. Koulukäynninohjaajat toimivat tarvittaessa opettajien sijaisena ja sijaisuudet korvataan vapaa-ajalla. Käytäntö on todettu toimivaksi ja työntekijät ovat voineet pitää kertyneitä vapaa-päiviä koulujen loma-aikoina, eikä esim. lomautuksia ole tarvittu.

Pitkien poissaolojaksojen jälkeen osatyökykyisten työhön paluu suunnitellaan yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työhön paluuta on tuettu mm. osa-aikaisilla sairauslomilla, jolloin työtehtäviä on järjestelty uudelleen. Kunnassa ei ole käytössä korvaavan työn mallia.

Aikaisemmin kunnassa on käytetty etätöitä ainoastaan määräaikaisesti poikkeustapauksissa. Koronapandemian aikana etätöitä suositeltiin niille työntekijöille, joille se työn luonteen vuoksi on ollut mahdollista. Pandemia ajanjakson jälkeen henkilöstöjaosto on hyväksynyt etätööhjeen. Tämän jälkeen kunnassa on tehty etätöysopimuksia. Lisäksi henkilöstöllä on työn luonteen salliessa mahdollisuus pitää yksittäisiä etäpäiviä. Etätömahdollisuus on luonteva osa työjärjestelyjä soveltuvien tehtävien osalta. Etätö mainitaan aina erikseen työajanseurannassa.

Kunnassa ei käytetä vuokratyövoimaa.

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen

Työhyvinvointiin liittyen, esihenkilöt kantavat organisaatioissa puutarhurin roolia. Puutarhuri ei käske kasveja kasvamaan vaan luo toimintaedellytykset kasville ja auttaa kasveja kasvamaan parhaalla mahdollisella tavalla. Mikäli kasvit eivät kasva, puutarhuri muuttaa jotakin ja yrittää uudelleen kasvattaa kasveja suotuisimmissa olosuhteissa. Kasvitkin tarvitsevat eri suhteissa erilaisia asioita kasvaakseen. Lisäksi erilaiset kasvit vaativat erilaiset olosuhteet, jotta lopputuloksena on täydellinen kukka tai vaikkapa hedelmä. Samoin ihmiset toimivat yksilöinä organisaatiossamme. Esihenkilöiden on osattava koota työskentely sellaiseen muotoon, jossa työntekijöillä on mahdollisuus voida hyvin ja onnistua. Tästä johtuen työhyvinvoinnin edistämisen on oltava jatkuvaa ja rohkeaa niin kuin oikean lannoitemäärän löytäminenkin puutarhurinkin työssä.

Työhyvinvoinnin edistämisessä on huomioitava kaikki siihen vaikuttavat osa-alueet. Työhyvinvoinnin edistämisessä helposti huomattavissa olevaa, näkyvää, työhyvinvointia edustaa fyysinen työhyvinvointi. Tähän osa-alueeseen kuuluvat muun muassa ergonomia, työn fyysinen kuormitus ja työskentelyohjeet. Psykkiseen työhyvinvointiin sisältyvät esimerkiksi stressitekijät, tunnekokemus omasta työstä ja työskentelyilmapiiri. Oman työn arvostaminen ja asenne vaikuttavat useimmiten paljon yksilöiden psyykkiseen työhyvinvointiin. Sosiaalinen työhyvinvointi pohjautuu työpaikalla tapahtuvaan vuorovaikutukseen ja kanssakäymiseen. Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään kokemuksen yhteisöllisyyden tunteesta työpaikalla. Henkinen hyvinvointi syntyy kokonaisvaltaisemmasta tyytyväisyydestä työhön. Henkinen hyvinvointi työssä nostaa aktiivisuustasoa ja saa aikaan positiivisia ajatuksia esimerkiksi työn kehittämisestä ja uuden oppimisesta.

Työhyvinvointia edistävässä työskentelyssä esihenkilön ja työskentely-yksikössä toimivien henkilöiden tehtävänä on saada kaikki organisaation jäsenet tuntemaan itsensä hyödyllisiksi ja tärkeiksi. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa työskentelytapoihinsa ja yleisiin organisaation toimintatapoihin. Esihenkilön tehtävänä on kannustaa henkilöstöä luovaan työskentelyyn ja itsensä kehittämiseen, jossa työntekijällä on omat vastuunsa ja velvollisuutensa. Tämänkaltaisen toiminnan kautta työskentelymotivaatio mahdollisesti vahvistuu, työn mielekkyytensä saattaa nousta ja työhyvinvoinnin taso kehittyä parempaan suuntaan.

Työterveyshuollon tuki on osa työhyvinvointia. Kunta hankkii työterveyshuollon palvelut Terveystalolta, jonka kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä. Terveystalon kanssa on laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2024. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi henkilöstölle kuuluu yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muu terveydenhoito, johon kuuluvat tavallisimmat laboratorio- ja röntgentutkimukset. Sopimukseen kuuluu mm. rajoitetusti työfysioterapeutin käynnit ja erikoislääkärin vastaanotot. Myös etävastaanotot ovat mahdollisia rajoitetuin kellonajoin. Yksityiskohtaisemmat tiedot työterveyspalveluista on henkilöstön saatavilla toimintasuunnitelmamuodossa

Terveystarkastukset tehdään viiden vuoden välein tai tarvittaessa työyksiköittäin sovitun suunnitelman mukaisesti. Muista poiketen teknisessä toimessa terveystarkastukset tehdään altisteiden määrästä johtuen 3 vuoden välein. Työterveystarkastusten yhteydessä tehdään tarvittavat työpaikkaselvitykset, yhteistyössä työterveyden henkilöstön kanssa.

Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset tehdään seuraavan aikataulun mukaisesti:

| vuosi | henkilöstöryhmä |
|--------------|--|
| 2024 | tekninen toimi |
| 2025 | Pohjoisseudun koulu |
| 2026 | hallintotoimi |
| 2027 | Yhteiskoulu- ja lukio, Keskuskoulu, tekninen toimi |
| 2028 | varhaiskasvatus ja perhepäivähoito |

Terveystarkastuksissa on käytössä tarvelähtöinen toimintamalli, johon kuuluu terveystarkastus, laboratoriokokeet ja terveydenhoitajan terveystarkastus. Terveystarkastuksen avulla voidaan havaita työkykyä uhkaavat tekijät jo varhaisessa vaiheessa. Laboratoriokokeet antavat objektiivista tietoa terveydentilasta, sillä kaikki terveyttä uhkaavat tekijät eivät tunnu tai näy päällepäin. Terveystarkastuksen, laboratoriokokeiden ja muun työterveyshuollon tietojen kuten sairauspoissaolojen perusteella työntekijät kutsutaan työterveyshoitajan vastaanotolle. Varattavan ajan pituus riippuu työntekijän tilanteesta. Tarvittaessa terveystarkastelu voidaan käydä puhehinnoneuvotteluna. Kyselyyn vastaamatta jättäneet kutsutaan vastaanotolle.

Sairauslomien seurantaan ja mahdollisimman varhaiseen puuttumiseen on annettu ohjeistuksia. Käytössä on varhaisen tuen malli sekä Päihdeohjelma, jonka tavoitteena on ongelmien ennaltaehkäisy sekä puheeksi otto mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Mikäli voimassa olevien ohjeiden mukainen poissaolojen hälytysraja ylittyy, siitä ilmoitetaan aina esihenkilölle. Esihenkilön tehtävänä on ottaa asia puheeksi ja yhdessä pohtia tarvittavia toimenpiteitä. Ohjeistuksien mukaan pitkien poissaolojaksojen jälkeen työntekijän kanssa käydään keskustelu työhön paluun tukemiseksi.

Mikäli työntekijän työsuorituksessa havaitaan poikkeavuutta, esihenkilön tehtävänä on ottaa asia puheeksi. Keskustelussa käydään läpi työntekijän voimavarat, ammatillinen osaaminen, työyhteisön toimivuus ja työolot. Työterveyshuolto on tarvittaessa mukana keskustelussa.

Työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyviä asioita käsitellään myös vuosittain käytävissä kehityskeskustelussa. Kehityskeskustelussa kerrotaan aina mahdollisuudesta hakeutua tarpeen mukaan työtervestarkastukseen, mikäli siihen koetaan tarvetta. Työterveyshuollon kanssa selvitetään sairauslomien syitä ja työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa ehkäisevästi sairauslomiin.

Vuoden lopulla henkilöstölle tehdään työhyvinvointikysely. Kyselyn tulokset käydään läpi yhdessä henkilöstön kanssa ja kyselyssä esille tuleviin kehityskohteisiin mietitään yhdessä parannuksia. Kysymyslomakkeisto pidetään vuosittain samana, jotta tuloksia voidaan vertailla aiempiin vuosiin. Vertailun pohjalta saadaan tietoa siitä mihin suuntaan työhyvinvoinnin tila on organisaatiossa kehittymässä. Työhyvinvointikysely pohjautuu seitsemään teemaan; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus, osaaminen ja tasa-arvo.

Riskikartoitukset ovat osa turvallista ja terveellistä työskentelyä. Työsuojelun riskikartoitukset tulee päivittää vuoden 2024 aikana.

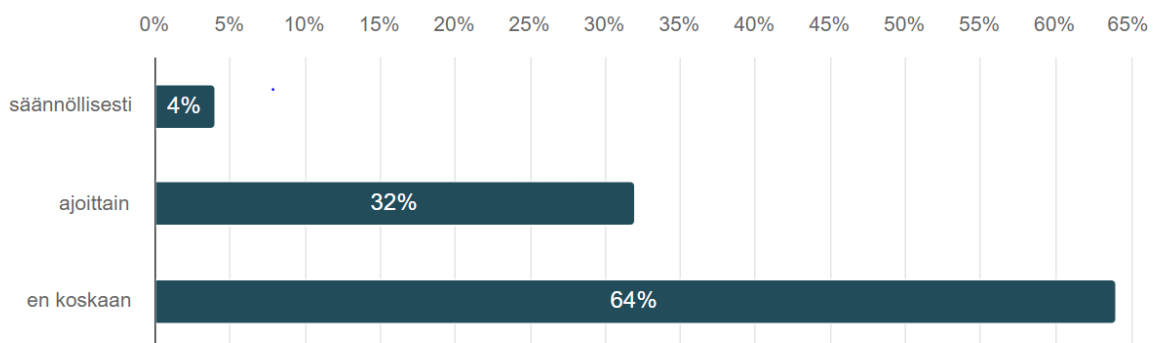
Työhyvinvoinnin osa-alueella kiinnitetään erityistä huomiota työkuormiin, jotta työmäärät pysyvät kohtuullisena. Kunta on ollut mukana Hyvän mielen työpaikka -hankkeessa. Toiminta ja kriteerien käsittely on aloitettu kolmessa työyksikössä ja tarkoituksena on laajentaa toimintamalli kaikkiin yksiköihin.

Kuntalaisille yleisesti tarjottavien liikuntamahdollisuuksien lisäksi kunta tarjoaa henkilöstölle 100 euron E-passi-edun hyvinvointipalveluihin sekä mahdollisuuden kuntosalikäynteihin keran viikossa paikallisilla kuntosaleilla. Kunnan henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää Break Pro- taukoliikuntasovellusta näyttöpäätteellä työskennellessään.

Henkilöstökyselyssä työhyvinvointia edistäviä mahdollisuuksia on hyödynnetty vuonna 2023 seuraavalla tavalla:

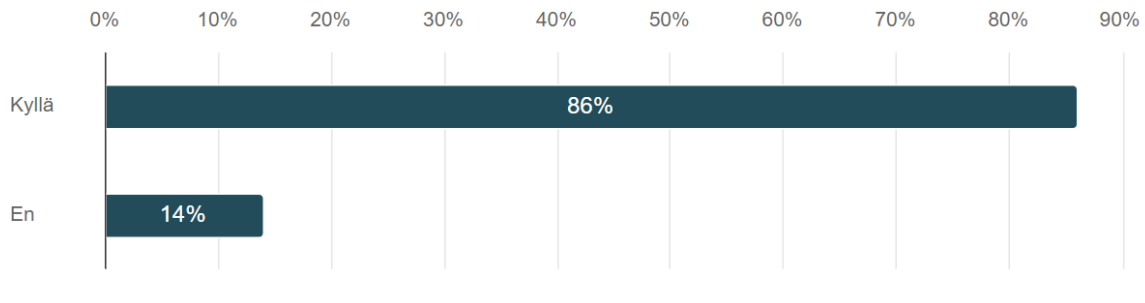
Oletko käyttänyt BREAK PRO taukoliikuntasovellusta:

Vastaajien määrä: 44



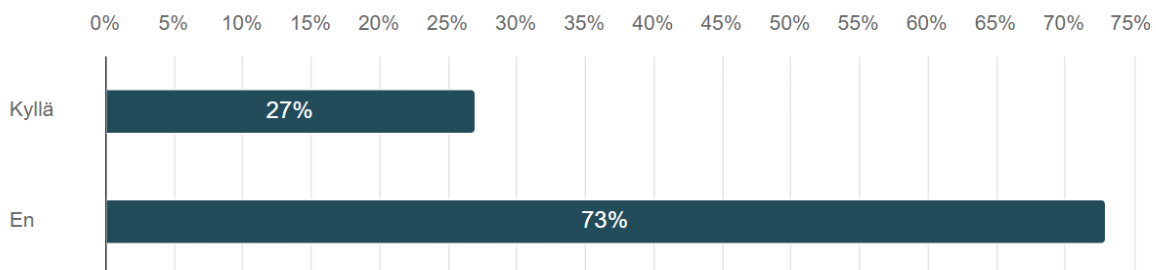
Oletko käyttänyt E-passiin varattua toimintarahaa?

Vastaajien määrä: 44

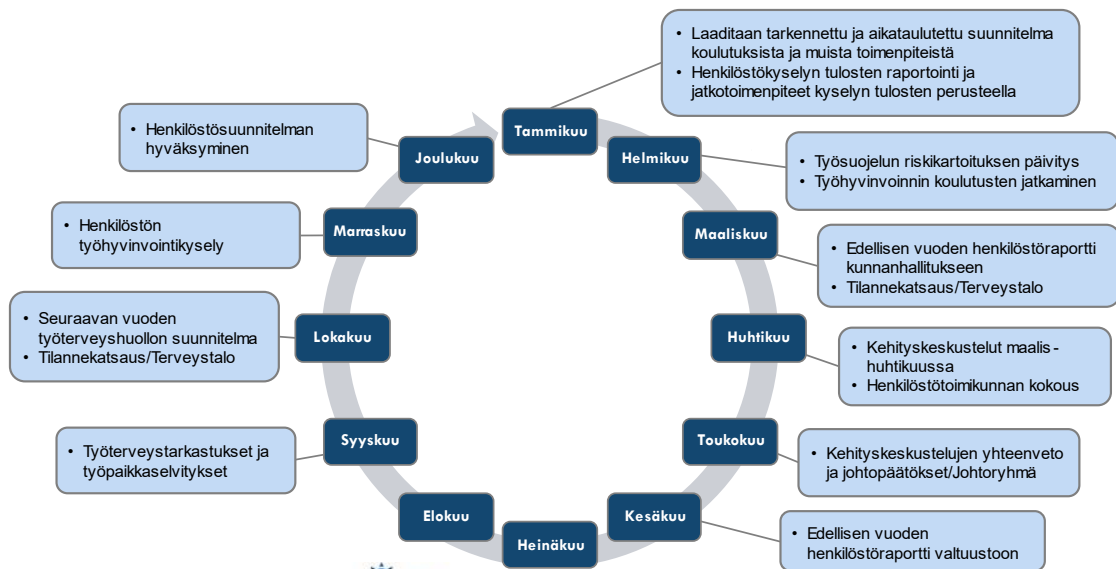


Oletko käyttänyt maksutonta kuntosalimahdollisuutta?

Vastaajien määrä: 44



Työhyvinvoinnin vuosikello



Työhyvinvoinnin vuosikello

Ammatillisen osaamisen kehittäminen

Henkilöstön ajantasainen osaaminen on organisaation keskeinen menestystekijä. Osaamisen kehittämisen päätavoite on, että ammatillinen osaaminen ja työn vaatimukset vastaavat toisiaan. Osaamis- ja koulutustarpeet kartoitetaan vuosittain käytävien kehityskeskustelujen yhteydessä. Tavoitteena on, että esihenkilöt seuraavat jokaisen työntekijän osaamista ja sen kehittymistä ja että jokainen työntekijä ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Organisaatiossa kannustetaan kouluttautumaan ja kehittämään itseään.

Koulutussuunnitelma:

Koko henkilöstö

- ensiaputaidot/8 t hätäensiapukurssi - uusitaan kolmen vuoden välein
- tietosuojan ja tietoturvan koulutukset
- työhyvinvointiin liittyvät koulutukset
- oman osaamisen tunnistaminen
- esihenkilötaitojen kehittäminen
- tekoälyn hyödyntämiseen liittyvää koulutusta

Hallinto

- lainsäädännön sekä määräysten ja ohjeistusten muutokset
- ohjelmistoihin liittyvät koulutukset
- kuntatalous, mm. tilastointi, taloushallinnon ajankohtaisasiat
- henkilöstöhallinto, mm. sopimukset, verotus, Kevan ja KT:n koulutukset
- digitalisaation edistäminen – valmiit verkkokoulutukset
- viestinnän ja tiedottamisen kehittäminen
- ajankohtaiset työsuojeluasiat – työsuojeluhenkilöstö
- oman ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen – yksilökohtaisen arvion mukaan
- Vesikanta-ohjelmiston käyttökoulutus henkilöstövaihdosten vuoksi
- JET- ja Kuntajohtaja-koulutukset

Elämänlaatu

- menetelmäosaamiskoulutukset
- varhaisentuen koulutukset
- aluehallintoviraston ajankohtaiskoulutukset osa-alueittain
- digitalisaation edistämiseen liittyvät verkkokoulutukset

Varhaiskasvatus

- varhaiskasvatuksen kolmiportaiseen tukeen liittyvä koulutus koko henkilöstölle
- laadunarviointijärjestelmän käyttöönottoon liittyvät koulutukset
- aluehallintoviraston varhaiskasvatukselle suunnatut koulutukset
- oman ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen
- Varhaiskasvatusmessut koko henkilöstölle

Opetus

- ohjelmistoihin liittyvät koulutukset
- oman ammattitaidon kehittämiseen ja päivittämiseen liittyvät koulutukset
- Erasmus-projektiin liittyvät koulutukset
- opetusmateriaaleihin liittyvät koulutukset
- komiportaiseen tukeen liittyvät koulutukset
- Lukiopäivät

Tekninen toimi

- vesityökorttikoulutukset tarvittaessa
- tieturvakoulutuksia tarvittaessa
- yksityistiepäivät
- vesihuoltopäivät
- vesihuollon ammattitutkinto
- tulityökorttikoulutus
- työturvallisuuskoulutus

Esihenkilöt huolehtivat koulutussuunnitelman toteuttamisesta ja seurannasta. Koko henkilöstön koulutuksista vastaa hyvinvointijohtaja. Koulutukset raportoidaan henkilöstökertomuksessa. Koulutuksista tehdään erilliset päätökset henkilöstöhallinnon ohjelmistossa.

Tasa-arvosuunnitelma

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi lain tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolaki määrittelee tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisällön. Suunnitelmassa tulee olla selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi suunnitelmassa esitetään käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmassa on esitettävä, miten naiset ja miehet ovat sijoittuneet eri tehtäviin. Punkalaitumen kunta on kooltaan pieni työnantaja ja kunnassa on useita tehtäväkokonaisuuksia, joissa työntekijät ovat kaikki samaa sukupuolta tai joissa toista sukupuolta on vain yksi henkilö. Kunnan palveluksessa 30.11.2023 oli 69 naista ja 24 miestä.

Sukupuolijakauma työyksiköittäin oli seuraava:

| Työyksikkö | Naisia | Miehiä | Yhteensä |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| Hallinto | 11 | 1 | 12 |
| Lukio | 3 | 4 | 7 |
| Alakoulut | 22 | 1 | 23 |
| Yhteiskoulu | 8 | 5 | 13 |
| Varhaiskasvatus | 17 | 0 | 17 |
| Muu sivistystoimi | 6 | 0 | 6 |
| Tekninen toimi | 2 | 13 | 15 |
| yhteensä | 69 | 24 | 93 |

Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus tulee pääsääntöisesti laatia joka toinen vuosi. Jos tasa-arvosuunnitelma tehdään vuosittain, niin paikallisesti voidaan sopia, että palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein.

Henkilöstön tasavertaisen osallistumisen turvaaminen on edellytys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymiselle työelämässä. Kaikilla työntekijöillä sukupuolesta tai muusta seikasta riippumatta tulee olla organisaation kaikilla tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa ja päätöksenteossa. Suunnittelu- ja muihin vastaaviin työryhmiin tulee valita sekä naisia että miehiä tasa-arvolain hengen mukaisesti.

Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Samasta ja keskeisiltä osiltaan samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka.

Kunnassa on käytössä tehtävän vaativuuden mukainen palkkajärjestelmä, jossa palkkaus rakentuu tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisten työsuoritusten perusteella. Työstä maksettava palkka maksetaan tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten mukaan. Kannustavaa palkkapolitiikkaa toteutetaan yhdenvertaisesti kaikissa hallintokunnissa.

Tasa-arvon edistämiseksi tavoitteena on toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä ja edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä antaa heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työnantajan tulee myös huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Uralla eteneminen ja henkilöstökoulutukseen pääsy mahdollistetaan yhdenvertaisesti kaikille riippumatta sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, kielestä, etnisestä taustasta tai muusta vastaavasta syystä.

Tasa-arvolaki edellyttää, että työntekijän edustajat osallistuvat tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, tavoitteiden asettamiseen sekä tulosten arviointiin. Tasa-arvoasiat käsitellään henkilöstötoimikunnassa, jossa on mukana myös työntekijöiden edustajat.

Henkilöstölle tehdään loppuvuonna 2023 työhyvinvointikysely, jossa tasa-arvo on ollut yhtenä teemana. Tasa-arvo sisällytetään myös vuonna 2024 tehtävään kyselyyn.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Henkilöstön yhdenvertainen kohtelu edellyttää, että ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjintä voi olla esimerkiksi häirintää, kohtuullisten mukautusten epäämistä tai ohje tai käsky syrjiä.

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi Punkalaitumen kunnan tulee:

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin voisi hakeutua sekä eri-ikäisiä että etnisiin ja muihin vähemmistöryhmiin kuuluvia henkilöitä,
- toimia siten, ettei ketään mm. ikään, terveydentilaan, kieleen, etniseen alkuperään, uskontoon tai muuhun vastaavaan seikkaan nojaten kohdella eriarvoisesti, kun kyse on työhönottoperusteista, työoloista ja työehdoista, henkilöstökoulutuksesta tai uralla etenemisestä
- edistää työilmapiiriä sellaiseksi, ettei työpaikoilla esiinny ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen tai sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja että kaikenpuolista suvaitsevuuutta pidetään kunniasa